

# Synthèse du rapport « Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réception de l'action publique »

*Cette synthèse dresse le bilan de la recherche participative « Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réception de l'action publique », financée dans le cadre de l'appel à projets 2019 « handicap et précarité » de la FIRAH en partenariat avec la MAAF et la Croix-Rouge française, et qui a bénéficié d'un cofinancement de l'Agefiph. Cette recherche a été menée d'avril 2020 à juin 2022 à Sciences Po par Mathéa Boudinet (doctorante), sous la direction scientifique d'Anne Revillard, dans le cadre d'un partenariat entre l'Observatoire sociologique du changement (OSC) et le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP)<sup>1</sup>.*

## 1. Objectifs et méthodologie du projet

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) affirme dans son article 27 le droit au travail. Elle promeut plus généralement les droits économiques, dont l'accès à l'emploi constitue un levier essentiel. En pratique, la précarité vis-à-vis de l'emploi et dans l'emploi constitue un obstacle majeur à la concrétisation de ces droits économiques des personnes handicapées. En éclairant les ressorts de cette précarité professionnelle, cette recherche vise à **favoriser la réalisation du droit au travail**.

Ce projet s'inscrit aussi dans une dynamique de **promotion des droits des femmes handicapées**, qui font l'expérience de difficultés spécifiques dans leur rapport à l'emploi et dont les expériences figurent insuffisamment dans les représentations communes de l'emploi des personnes handicapées. La CDPH identifie ainsi les femmes handicapées comme un public spécifique victime de discriminations multiples (article 6), appelant la mise en place de dispositifs de monitoring prêtant une attention particulière à leurs expériences.

L'expérience des femmes est finalement envisagée dans cette recherche comme **un prisme** : elle révèle des facteurs généraux de précarisation et des obstacles à la concrétisation des droits pour toutes les personnes handicapées (y compris les hommes), tout en nous renseignant sur les effets spécifiques de l'articulation du handicap avec le système de genre.

Cette recherche vise ainsi un **double objectif : une meilleure connaissance des facteurs de précarisation professionnelle des femmes handicapées, et l'identification de pistes d'amélioration de l'action publique à partir de l'expertise expérientielle des personnes**.

La recherche repose sur la combinaison d'une approche quantitative, à partir de l'exploitation de l'enquête emploi en continu (EEC) 2018, et d'un travail qualitatif, avec la réalisation de 81 entretiens biographiques avec des personnes (dont une surreprésentation de femmes) ayant des incapacités motrices, visuelles, ou une maladie chronique.

Par le recours aux entretiens biographiques, il s'agit de **susciter et valoriser l'expertise expérientielle des personnes pour alimenter la réflexion sur l'action publique**. Dans ce projet, cette perspective va bien au-delà de l'énoncé de principe, puisqu'elle rejait sur le

---

<sup>1</sup> La description précise de l'ensemble des partenaires scientifiques et associatifs du projet est présentée dans le rapport complet.

design même de la recherche : partir de l'expérience des personnes suppose **d'identifier à partir de leurs parcours et de leurs expériences les questionnements pertinents** pour l'analyse de l'action publique en matière d'emploi, plutôt que d'indexer l'objectif d'évaluation sur un dispositif institutionnel particulier.

## 2. Une recherche participative

Cette recherche a été conçue en relation étroite avec six associations du secteur.

Tout en partageant un engagement commun en faveur de l'emploi des personnes handicapées, les **six associations partenaires** ont des **formats et spécialisations complémentaires** au regard du thème et de la population visée par le projet : elles incluent deux organisations spécialisées sur l'emploi (**AGEFIPH et LADAPT**), une association réunissant des femmes avec tous types de handicaps (**F DFA**), et trois associations, **APF-France handicap, apiDV et Fibromyalgie France**, regroupant plus particulièrement des membres concernés par trois types de handicaps relevant du périmètre d'enquête (handicap moteur, handicap visuel et fibromyalgie, qui relève d'un handicap fonctionnel au sens où elle interfère dans les activités de la vie quotidienne et induit une participation réduite aux rôles sociaux).

Leurs modalités de participation au projet ont été discutées avec chacune d'entre elles en amont du dépôt du projet. Ces associations ont apporté des contributions complémentaires au fil du projet, tout en partageant la trame commune du dispositif participatif présenté ci-dessous.

**L'AGEFIPH** (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées), acteur central des politiques de promotion de l'emploi des personnes handicapées en France, assure une pluralité de missions dans ce domaine. Son large éventail d'interventions en fait un partenaire stratégique de ce projet qui adopte une perspective large sur l'action publique en matière d'emploi des personnes handicapées. L'Agefiph a contribué à relayer l'appel à témoignages, apporté son expertise au fil des réunions du comité de pilotage, et son apport a été décisif sur le volet quantitatif du projet. Le partenariat avec l'Agefiph a également vocation à permettre la pérennisation des apports de ce projet au-delà de sa fin : une fois les indicateurs pertinents du « baromètre de l'emploi des personnes handicapées » (support d'application quantitatif) identifiés dans le cadre de cette recherche, les services statistiques de l'AGEFIPH ont vocation à reprendre ces indicateurs pour venir étoffer leur « Tableau de bord » publié annuellement.

Créée en 1933 (sous le nom d'APF), **APF-France handicap** agit, dans le cadre de son projet associatif et de son plaidoyer, contre les discriminations et pour l'égalité des droits, la citoyenneté, la participation sociale et le libre choix du mode de vie des personnes en situation de handicap et de leur famille. En matière d'emploi, elle assure un suivi des politiques publiques, et participe à plusieurs partenariats avec des acteurs institutionnels et associatifs : convention avec l'Agefiph, partenariat avec Pôle Emploi, adhésion à l'association Territoires zéro chômeur de longue durée, participation aux travaux du collectif ALERTE sur la pauvreté. L'association est membre fondateur du collectif « Travail&SEP », engagé pour promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes atteintes de sclérose en plaque, maladie qui touche de façon disproportionnée des femmes. 200 correspondants emploi interviennent au niveau des délégations locales, dans des actions d'accompagnement vers l'emploi. Participant actif au comité de pilotage, APF-France handicap a appuyé la diffusion des différentes annonces en vue de rejoindre des participant.e.s à la recherche, et apporté son expertise de terrain dans l'analyse des données.

Fondée en 2003 par Maudy Piot, l'association **Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (FDFA)** a pour objet de promouvoir la place des femmes handicapées (tous handicaps confondus) dans la société. Les actions de FDFA visent à développer l'autonomie des femmes handicapées par l'accès à l'emploi, la défense de leur citoyenneté et la lutte contre les violences. FDFA a notamment mené plusieurs actions en matière d'emploi, mais son action plus globale auprès des femmes handicapées constitue un atout pour le projet, contribuant à relier le rapport à l'emploi aux autres aspects de l'expérience des femmes handicapées. Le partenariat avec FDFA a été crucial dès la conception de ce projet, les échanges fournis avec l'associations ayant contribué au choix de ciblage du projet sur les expériences des femmes handicapées. Son apport a également été essentiel pour relayer les annonces de recrutement de participant.e.s, ainsi que dans la conception du support d'application qualitatif « Portraits de travailleuses handicapées ».

Créée en 2001, **Fibromyalgie France** mène des actions de plaidoyer pour une meilleure reconnaissance et connaissance de la fibromyalgie, de recherche, d'entraide, d'information et de revendication autour de la fibromyalgie en particulier, et la douleur chronique en général. L'association dispose d'ores et déjà d'une riche expérience de collaboration avec les milieux de la recherche (notamment collaboration avec la Mission Association de l'Inserm qui a initié des dispositifs et des méthodes pour favoriser le traitement et l'analyse des données collectées par les associations, selon les pratiques scientifiques reconnues et conjointement avec les associations productrices. L'association Fibromyalgie France intervient dans le cadre de la formation continue, d'interventions dans des conférences, congrès, tables rondes en partenariat avec le corps médical, des sociétés savantes et institutions. Un espace sur le site de l'association est dédié à la diffusion de questionnaires et appels à témoignage auprès des patient-es. Le partenariat avec Fibromyalgie France a permis d'intégrer au projet une focale sur une pathologie très fortement féminisée. Un volet d'entretiens visant spécifiquement des femmes fibromyalgiques a été réalisé par Juliane Anger (25 entretiens réalisés).

Créé en 1949, **apiDV (Accompagner, promouvoir et intégrer les déficients visuels,** anciennement Groupement des intellectuels aveugles ou amblyopes ou GIAA) est une association de personnes déficientes visuelles pour les personnes déficientes visuelles qui a pour objectif d'accompagner, de promouvoir, d'intégrer dans la société les personnes aveugles et malvoyantes en s'appuyant sur leur participation active. Reconnue d'intérêt public, elle intervient dans trois domaines clés : l'accès à l'éducation, l'accès à l'emploi et l'accès à la culture. En matière d'accès à l'emploi, son action vise à la fois les employeurs, par des actions de sensibilisation et d'information des entreprises à l'emploi de personnes handicapées de la vue, et les personnes aveugles et malvoyantes en recherche de stage, de formation, d'emploi ou de reconversion professionnelle, par des actions de conseil et d'orientation. Celles-ci sont notamment accompagnées par les « clubs emploi » locaux d'apiDV. ApiDV a été un partenaire décisif du projet en vue de rejoindre des personnes aveugles ou déficientes visuelles, et a apporté son expertise associative à l'analyse des données dans le cadre du comité de pilotage.

**LADAPT** constitue un acteur associatif central dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées en France, particulièrement connu pour son rôle dans l'organisation annuelle de la semaine de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). LADAPT a déjà impulsé en 2018 une initiative conjointe avec FDFA, dans le cadre de la SEEPH, autour de l'emploi des femmes handicapées. La participation de LADAPT à cette recherche s'inscrit dans le prolongement de cette première initiative. Présente à toutes les étapes du projet, LADAPT a notamment apporté un appui décisif à la valorisation des résultats du projet, par le biais de la préparation d'une journée d'étude en marge de la SEEPH 2022.

**Les partenaires associatifs ont été impliqués à toutes les étapes du projet, de la conception du questionnaire à la diffusion des résultats, selon un triple rôle : expertise, relai, et opérationnalisation des savoirs.**

**Expertise** : par leur expérience cumulée et les réflexions qu'elles ont déjà déployées, les associations sont porteuses d'une expertise spécifique sur les situations de précarité professionnelle. Cette expertise en a fait des **partenaires à part entière du travail scientifique** : elle a alimenté aussi bien la conception des premières hypothèses, la réflexion méthodologique (conception du guide d'entretien, conception de l'annonce en vue du recrutement de participant-es à la recherche, identification des indicateurs), que les analyses produites. Tous les documents clés produits aux différentes étapes du projet ont été systématiquement soumis aux représentants associatifs pour discussion, notamment (mais pas seulement) dans le cadre des réunions du comité de pilotage.

**Relai** : les associations ont constitué des alliés précieux pour rejoindre les participant-es à la recherche, en **diffusant l'appel à témoignages** dans leurs réseaux. L'annonce de recrutement des femmes a été diffusée par les membres du comité de pilotage durant le mois de septembre et d'octobre 2020, via des newsletters, les réseaux sociaux, et des affichages sur le site web et dans les structures. Une annonce complémentaire visant les hommes a été lancée à l'automne 2021. Enfin, un dernier appel à témoignages a été lancé en février 2022, dans l'objectif plus spécifique d'alimenter le support d'application qualitatif « Portraits de travailleuses handicapées ».

**Opérationnalisation des savoirs** : les partenaires associatifs ont joué un rôle décisif dans la conception des **supports d'application**. Par leurs expériences d'intervention, les associations ont aidé à identifier les supports les plus pertinents. Les supports d'application ont ainsi été conçus pour **outiller ces interventions**.

La participation des associations s'est faite selon **deux modalités**. La principale est un **comité de pilotage**, rassemblant l'ensemble des associations partenaires (avec un-e ou deux représentant-es de chaque association). Trois réunions de travail de ce comité de pilotage ont eu lieu au fil du projet, sur la base de documents envoyés à l'avance. Des comptes-rendus ont été systématiquement rédigés. En parallèle de ce comité de pilotage, des **échanges bilatéraux** ont eu lieu avec certaines des associations partenaires au fil des besoins du projet et des apports et implications plus spécifiques des différentes associations.

Citons quelques exemples de ces apports de l'expertise associative au fil du projet. Les associations ont par exemple pu soumettre leurs suggestions de modification dans le processus de la rédaction de l'annonce de recrutement de participant-es. Grâce aux dialogues avec les acteurs de terrain, il a été décidé que l'annonce soulignerait la co-construction de l'enquête avec les associations, préciserait les modalités de participation à l'enquête (notamment la possibilité de participation à distance) et que celle-ci serait accompagnée d'un formulaire de contact. De même, les associations ont pu proposer des textes prioritaires à fichier et à utiliser dans le cadre de la rédaction de la revue de littérature. Les articles principalement mobilisés dans la revue de littérature ont ainsi été sélectionnés pour leur qualité scientifique, mais également pour leur aspect pratique et mobilisable pour les acteurs de terrain. Cette même raison a permis de choisir quels types de données seraient publiées par les chercheuses sur le blog en ligne au fil de la recherche.

## 4. Résultats

**Malgré un cadre d'action publique ambiguë, l'emploi demeure la norme de référence pour l'ensemble des hommes et femmes interrogées.** Néanmoins, tous et toutes n'envisagent pas l'emploi de la même manière. **L'effet du genre est particulièrement visible dans les cas d'articulation entre travail et famille** : le rapport à l'emploi dépend également du rapport au statut de mère et de conjointe dans le cadre familial.

La majorité des **parcours professionnels sont instables et/ou caractérisés par un retrait temporaire ou définitif du travail rémunéré.** Les statistiques montrent que l'influence du handicap est très importante dans les probabilités d'être en emploi plutôt que de ne pas l'être. Les femmes handicapées sont moins au chômage que les hommes handicapés, mais sont également surreprésentées parmi les inactives et dans le halo du chômage. L'analyse qualitative permet d'expliquer en partie cette sous-représentation des personnes en emploi. **Les personnes handicapées effectuent des formes de travail alternatif qui peuvent freiner ou empêcher le travail rémunéré.** Ces formes de travail comprennent à la fois le travail domestique (soins aux autres et tâches ménagères), le travail de santé (la prise des médicaments, les rendez-vous médicaux, les hospitalisations, la gestion des symptômes) et de handicap (passages par des structures relatives à la réadaptation mise en accessibilité de l'environnement, tâches administratives relatives aux politiques du handicap, gestion du personnel aidant présent au quotidien), et le bénévolat. Si le retrait du marché du travail est influencé de manière transversale par le travail de santé et de handicap, **le travail domestique joue plus dans les parcours des femmes handicapées du fait de la division sexuée du travail.**

Ensuite, **toutes les offres d'emploi ne sont pas considérées comme accessibles ou envisageables** par cette population. Les individus interrogés effectuent un tri dans les offres d'emploi, en fonction de leur perception de l'accord entre les limitations impliquées par leur handicap et leurs représentations qu'elles ont des professions ; le type de tâches associées à la fiche de poste ; et l'accessibilité de l'emploi en transports. En outre, **le temps partiel peut constituer la seule option envisageable pour les personnes devant effectuer des grandes quantités de travail domestique (tâches ménagères et care) ou de travail de santé et de handicap.** Les statistiques confirment ce résultat, et mettent en lumière la surreprésentation du temps partiel parmi la population handicapée, d'autant plus chez les femmes handicapées. Un peu plus d'une femme handicapée sur deux est à temps partiel, et les femmes handicapées déclarent plus fréquemment être à temps partiel pour s'occuper d'enfants ou de personnes dépendantes que les hommes handicapés.

D'autre part, la majorité des enquêté-es ne limitent pas leurs recherches d'emploi aux domaines dans lesquels ils et elles ont été formés, ou aux postes demandant leur niveau de diplôme. Le seul domaine exclu de manière transversale est le secteur protégé, qui est envisagé comme un milieu de travail stigmatisant.

La recherche d'emploi des personnes handicapées s'articule autour de **l'anticipation d'une discrimination potentielle vis-à-vis de leur handicap.** Malgré la mise en œuvre de stratégies autour de la révélation du handicap ou de la RQTH, les recherches d'emploi des personnes handicapées demeurent marquées par des absences de réponses à leurs candidatures et des discriminations relatives à leur handicap. Pour certaines personnes, **la sortie du marché du travail salarié peut constituer une option perçue comme plus accessible et envisageable, qui faciliterait les aménagements de poste pour le handicap et la conciliation entre emploi et famille pour les femmes.** Ces orientations vers le travail indépendant font fréquemment suite à des échecs d'insertion professionnelle dans le salariat et/ou par l'ambition de convertir des

activités faites à titre gratuit en activité rémunérée. Néanmoins, **le travail indépendant s'avère être dans la majorité des cas observés très peu rémunérateur** pour les personnes y ayant recours.

**Pôle Emploi et Cap Emploi sont vivement critiqués** par les participant-es, qui leur reprochent de ne pas être assez formés sur les enjeux liés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, que ce soit par rapport aux types d'offres proposées, l'accessibilité du service d'accompagnement ou le niveau de formation sur les handicaps autres que moteur ou de survenue accidentelle. Le décalage entre les propositions d'accompagnement faites par les services d'accompagnement et les attentes des personnes handicapées constitue également une source de frustration des usager-ères de ce service. Les autres services d'accompagnement identifiés dans les entretiens sont divers, tant dans leur forme (structures en lien avec le handicap ou s'adressant à d'autres populations) que dans leur réception par les personnes interrogées.

En emploi, les personnes handicapées occupent **des postes statutairement et financièrement moins valorisées** que les personnes sans handicap. Leur répartition dans les catégories socio-professionnelles (CSP) demeure sensible au genre et la division sexuée des professions s'opère également pour la population handicapée. Les revenus mensuels de la population handicapée sont plus faibles que ceux de la population sans handicap. Les progressions professionnelles des personnes handicapées sont freinées ou empêchées par différents éléments, lié au genre, à la classe, à la race et au handicap. Les socialisations de classe et de genre créent un cadre des possibles plus limité pour les femmes et les personnes de classe moyenne ou populaire. **Les expériences de discriminations directes et indirectes influencent les possibilités d'évolution professionnelle.** Notamment, les femmes et les personnes handicapées sont discriminées indirectement par les attentes posées par les organisations sur les profils pouvant candidater aux postes plus haut placés car les normes d'évaluation professionnelles se basent sur un modèle de travailleur nécessairement masculin et valide. En outre, les inégalités de progressions professionnelles entre personnes sans handicap et handicapées s'expliquent par la réticence des personnes handicapées à changer de poste, de peur de perdre l'accès à leurs aménagements et d'être stigmatisés du fait de leur handicap dans leur nouvel environnement de travail.

Enfin, l'étude montre que **les conditions de travail des personnes handicapées varient énormément en fonction des organisations.** Les droits des personnes handicapées en emploi dépendent principalement des volontés individuelles des employeurs et des équipes de travail. L'accès aux aménagements semble également insensible au genre, les expériences des hommes et des femmes handicapées étant similaires.

## **5. Présentation des supports d'application**

Cette recherche, à forte dimension participative, a été pensée d'emblée comme une recherche à vocation appliquée, au-delà de ses apports en termes de recherche fondamentale. Outre la valorisation académique sous forme d'articles dans des revues scientifiques et de communication dans des colloques, cette recherche a donné lieu, au fil de sa réalisation, à la préparation de **supports d'application** visant à faciliter l'appropriation de sa démarche et de ses résultats par un public plus large, notamment auprès des personnes directement concernées (femmes handicapées), ainsi qu'auprès des acteurs publics et associatifs intervenant dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées.

La réflexion sur les supports d'application a été développée dès la conception du projet. Trois grands types de supports d'obligations ont été conçus : l'un quantitatif (un baromètre de l'emploi des personnes handicapées sensible au genre), l'autre qualitatif (projet éditorial « portraits de travailleuses handicapées »), et le troisième plus transversal (site Internet, vidéo de synthèse, colloque de restitution) (cf ci-dessous).

Cette réflexion sur les supports d'application a été menée **en partenariat avec les associations**, et s'est poursuivie **à toutes les étapes du projet**, notamment dans le cadre des réunions du comité de pilotage mais aussi à partir de relations bilatérales autour de certains supports (supports quantitatifs en lien avec l'Agefiph, support qualitatif conçu en partenariat notamment avec FDFA, colloque de restitution préparé en partenariat avec LADAPT).

Les résultats de la recherche, partagés à l'aide de ces supports, pourront donner lieu à des applications à court et moyen terme pour **deux types de publics**. D'une part les personnes handicapées elle-même, et en premier lieu les femmes, en facilitant un partage d'expériences autour des usages des dispositifs d'action publique, mais aussi par l'apport de connaissances, à la fois qualitatives et quantitatives, permettant de mettre en perspective les ressorts collectifs des expériences de précarité professionnelle, à rebours de représentations courantes très individualisantes. Cette recherche a d'autre part une vocation appliquée pour les intervenants du secteur (associatifs, acteurs publics), en permettant une meilleure connaissance des publics ciblés, et notamment des difficultés spécifiques des femmes handicapées, et par l'apport à la réflexion sur les dispositifs d'action publique à partir de l'expertise expérimentielle des ressortissant-es.

## **1. Support quantitatif : un baromètre de l'emploi des personnes handicapées sensible au genre**

La démarche pour ce support a consisté à définir, à partir d'un échange entre besoins des parties prenantes et analyses issues de la recherche, une série d'indicateurs quantitatifs pertinents en vue d'un suivi longitudinal des situations de précarité professionnelle des personnes handicapées, qu'il s'agisse de de précarité par rapport à l'emploi (ex. chômage de longue durée) ou dans l'emploi (ex. travail à temps partiel, niveau de rémunération, type d'emploi...).

Conformément à notre questionnement sur l'articulation genre/handicap, il s'est agi de définir des indicateurs non seulement différenciés selon le sexe, mais aussi attentifs aux facteurs de précarité particulièrement saillants en lien avec les effets du genre (par exemple, effets différenciés de la parentalité sur l'emploi).

Les chiffres correspondants ont été compilés pendant la durée du projet à partir d'une exploitation de l'Enquête emploi en continu (EEC) de l'INSEE<sup>2</sup>. Au-delà de la temporalité de ce projet, ce support est aussi conçu comme un outil de mesure pérenne (d'où l'idée de « baromètre »), ayant vocation à servir d'appui à la réflexion et à la décision. L'EEC a donc été sélectionnée dans le but de rendre le support d'application du baromètre de l'emploi le plus accessible possible. Les données de l'EEC sont publiées très rapidement après leur collecte et de manière régulière, et plusieurs organismes de délégation de service public peuvent y avoir accès. Elle permet également de comparer année après année les données entre elles, grâce aux indicateurs standardisés de l'enquête, et de comparer ces résultats aux synthèses publiées

---

<sup>2</sup> ADISP (diffuseur), & INSEE (producteur). (2018). Enquête Emploi en continu - 2018. ADISP

annuellement par INSEE Première. Ainsi, il a été décidé en accord avec les associations du comité de pilotage que c'est cette enquête qui serait exploitée dans le cadre du projet.

Les indicateurs ont été identifiés à partir des documents publiés annuellement par l'Agefiph (« Tableaux de bord »), et par les différentes exploitations effectuées par les institutions publiques de l'EEC portant sur l'emploi des personnes handicapées (INSEE, DARES). Il a été convenu avec l'Agefiph que le support consisterait en une déclinaison systématique des indicateurs généraux en fonction du sexe (par exemple les taux d'emploi, de chômage et d'inactivité), et en des analyses spécifiques d'indicateurs sélectionnés à partir de la littérature scientifique portant sur l'emploi des femmes (les types d'emplois occupés). Les résultats statistiques ont été présentés par les sociologues lors du comité de pilotage de janvier 2022. Les échanges avec les autres membres du comité de pilotage ont permis d'affiner l'analyse, et de viser les besoins spécifiques des associations en termes de données.

Le support d'application rassemble trois thématiques : une description des caractéristiques socio-démographiques des personnes handicapées en déclinant systématiquement en fonction du sexe, une analyse des statuts d'activité des hommes et femmes handicapées, notamment en termes de probabilités d'être en emploi, et enfin une étude des situations des personnes handicapées en emploi, en accordant une attention particulière aux formes et statuts d'emplois occupés. Le support propose notamment de reprendre des indicateurs du halo du chômage et du sous-emploi, classiquement employés dans le cadre des études portant sur les femmes sur le marché du travail.

Une première collaboration a été effectuée avec l'Agefiph dans le cadre de leur communication autour de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes le 8 mars 2022. Le support de communication reprenait une partie des statistiques réalisées dans le cadre du projet et le rendait accessible au grand public.

## **2. Support qualitatif : portraits de travailleuses handicapées**

Le nom de ce support est un clin d'œil à la figure classique du « travailleur handicapé », par laquelle la notion de « handicap » est entrée pour la première fois dans la législation française en 1957. A partir du constat selon lequel cette figure se conjugue le plus souvent au masculin dans les représentations collectives, ce support vise à promouvoir la représentation, dans l'espace public, des femmes handicapées en tant que travailleuses, en rendant compte des obstacles spécifiques auxquels elles se heurtent. Ce support avait été pensé dès la conception du projet, notamment à partir des discussions avec FDFA, qui avaient confirmé l'intérêt de ce type de support dans le cadre du travail associatif.

Concrètement, la réalisation de ce support passe par la rédaction de portraits individuels de femmes handicapées en prise avec les difficultés du marché du travail, sur un format de trois à quatre pages accessible à un lectorat non académique. Bien que pseudonymisés (sauf en cas de souhait contraire de la personne concernée), les portraits rédigés ont été systématiquement envoyés aux personnes concernées pour relecture, modifications éventuelles et validation, afin de s'assurer que les récits proposés correspondent bien à leurs expériences.

La réalisation de ces portraits prend principalement appui sur les entretiens réalisés dans le cadre de la recherche : il était demandé en fin d'entretien si la personne interviewée était intéressée pour s'inscrire dans cette démarche. Six entretiens complémentaires ont par ailleurs été réalisés spécifiquement dans l'objectif de ce support d'application. Le format de publication de ce support a changé au fil du projet pour devenir plus ambitieux. Alors que le projet soumis envisageait la publication des portraits sur un site Internet, nous avons conçu en partenariat avec



les éditions québécoises « Science et bien commun » (ESBC) un projet d'ouvrage en open Access compilant ces portraits, ouvrage qui sera disponible à la fois en ligne en accès libre et en version papier. Les éditions ESBC disposent en effet d'une collection « Portraits de femmes » dont l'ambition correspond exactement à la démarche que nous promouvons à partir de ces portraits.

### **3. Support d'applications transversaux : Site Internet, poster et formats courts, vidéo de synthèse, interventions ponctuelles, colloque de restitution**

Un site (carnet hypothèses : <https://femploi.hypotheses.org/>) a été créé en lien avec le projet. Ce site a d'abord été utilisé pour diffuser les annonces en vue d'identifier les participants à la recherche et présenter le projet. Il a ensuite servi de support de diffusion de résultats préliminaires sous forme de courts formats accessibles (posts de blogs), et pour valoriser les textes scientifiques tirés de l'étude.

Un **poster de présentation du projet** a été réalisé dans le cadre du LIEPP. Il est diffusé sur le site du LIEPP et sera présenté lors du séminaire d'intégration du LIEPP les 21 et 22 juin 2022.

Une **présentation de quelques résultats du projet** a par ailleurs été intégrée dans le dossier Agefiph pour le 8 mars "Femmes, emploi et handicap. État des lieux et perspectives". Mise en valeur du travail à partir des résultats quantitatifs et qualitatifs (Mars 2022).

Une **vidéo de synthèse** sera réalisée dans le prolongement du rapport final.

Le projet a par ailleurs fait l'objet de **présentations ponctuelles** auprès de différents publics : dans le cadre du Webinaire "Handicap -Emploi : Comment explorer de nouveaux possibles ?" (FIRAH et Agefiph), 21 octobre 2020. ; dans le cadre des journées de la DRIS de Sciences Po consacrées à la science participative, sur la dimension participative de la recherche : «Handicap, genre et précarité professionnelle : retour sur une expérience de recherche participative », 14 juin 2022.

Un **colloque de restitution** du projet et d'échange autour de la thématique entre acteurs scientifiques et acteurs publics et associatifs est prévu en marge de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées de 2022. Ce colloque est en cours de préparation en partenariat avec LADAPT.

### **4. Valorisation académique**

L'étude a été valorisée sur le plan scientifique à la fois sous la forme de publications scientifiques (une publication acceptée, trois en cours de préparation) et de communications, principalement dans le cadre de colloques scientifiques internationaux.

#### **A. Publications en lien avec le projet**

- Article accepté

Boudinet, Mathéa et Anne Revillard. « Quelle prise en compte du genre dans les politiques visant l'emploi des personnes handicapées ? », *Travail, genre et sociétés*, accepté et à paraître à l'automne 2022.

- Articles/chapitres en cours de soumission :

Boudinet, Mathéa, «Envisager les modèles de l’articulation travail/famille en termes de genre, de classe, et de handicap. »

Boudinet, Mathéa et Célia Bouchet, « Disability, gender or what? Identity-based interpretations of inequalities over the life course, in France »

Revillard, Anne “Policies as they matter to people: the study of policy reception”

## **B. Communications**

- **Colloques scientifiques internationaux**

Août 2022 - American Sociological Association (ASA) - Los Angeles 2022

2562 - Regular Session: Disability and Society: Focusing on Past, Present, and Future in Sociological Disability Studies. Co-présentation avec Célia Bouchet.

"Disabled person, woman, disabled woman ? Multiple self-identifications and interpretations of inequalities by French disabled people"

Septembre 2022 – American political science association (APSA) – Montreal 2022

Revillard, Anne “Policies as they matter to people: the study of policy reception”

Mai 2022 - Conférence ACFAS - Laval, Canada 2022

Colloque 448 « Handicap, travail et politiques publiques »

"Qui trouble l’ordre de l’entreprise ? La figure du travailleur idéal au croisement entre genre et handicap"

Septembre 2021- European Sociological Association - Barcelona 2021

RN14 - T08 - Vulnerabilities between the Labour Market and the State

"Finding Status In Gender Roles Or Disability Identity ? Examining Disabled Women’s Perceptions Of Inactivity On The Labour Market"

- **Séminaires et autres événements scientifiques**

Avril 2021- Séminaire Atelier Jeune Recherche en Évaluation des Politiques Publiques

"Analyse du rapport au travail des femmes handicapées à travers la réception de l'AAH et des pensions d'invalidité"

Juin 2021 - École d'été en études de genre Brulau - Présentation d'un article en cours de rédaction lors des ateliers du genre

"Envisager les modèles de l’articulation travail/famille en termes de genre, de classe, et de handicap. Analyse des perceptions de femmes handicapées sur la sphère professionnelle et de la sphère familiale."

## **C. Rapports**

Boudinet Mathéa et Anne Revillard. *La précarité professionnelle des femmes handicapées : revue de littérature sur la précarité professionnelle et l’emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques*. Paris : FIRAH. 2021. Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l’emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques. Document hébergé sur [le site de la FIRAH](#).